

Приложение №2

К Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №11»

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной профсоюзной организации  
протокол № 19 от 27 августа 2018г.  
Козанис И.Р.Казанцева



**ПОЛОЖЕНИЕ**

о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ ООШ №11 за результативность и качество работы по организации образовательной деятельности (далее по тексту) «Положение» разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 14.07.2017 г. № 1020-ПП «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования Администрации городского округа Сухой Лог», Постановления Главы городского округа Сухой Лог от 28.12.2017г № 1827-ПП «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы городского округа Сухой лог Главы от 14.07.2017г № 1020-ПП, Уставом и Положением об оплате труда работников МБОУ ООШ № 11.

1.1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ ООШ № 11 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с первичной профсоюзной организацией школы.

1.4. Виды, условия, конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику (кроме директора школы) устанавливается на основании приказа директора школы с учетом мнения первичной профсоюзной организацией школы.

1.5. Для директора школы размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника Управления образования Администрации городского округа Сухой Лог.

1.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере и (или) в процентном отношении к должностному окладу (новому должностному окладу) или учетом разрабатываемых в МБОУ ООШ № 11 показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- работу в классе (группе) с количеством учащихся свыше 20 в размере 2 % от нового должностного оклада за учащегося;

- подготовку учащихся к государственной итоговой аттестации: основному государственному экзамену (ОГЭ), государственному выпускному экзамену (ГВЭ) в размере 10 % от нового должностного оклада за подготовку класса (в случае подготовки отдельных учащихся – пропорционально их количеству в классе);

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных, и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов, количественных результатов подготовки учащихся к ГИА, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня. Реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МБОУ ООШ № 11, разработку и реализацию проектов, мероприятий в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда сроком на 1 год в пределах фонда оплаты труда.

1.9. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника;

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливаются работнику на 1 год в пределах фонда оплаты труда.

1.10. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в МБОУ ООШ № 11. Данная выплата осуществляется по основной должности (включается в стаж весь период, в том числе время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет) в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 5 % от нового должностного оклада

от 10 лет – 10 % от нового должностного оклада

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливаются работнику на 1 год (в пределах фонда оплаты труда).

1.11. Премия по итогам работы за определенный период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы текущего месяца, квартала в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности работника МБОУ ООШ № 11 и установленных учредителем показателей эффективности работы образовательной организации.

**2. Порядок установления премии по итогам работы педагогическим работникам, административно - управленческому и младшему обслуживающему персоналу**

2.1. Положение распространяется на следующие категории работников:

1) Педагогические работники:

- учитель;
- педагог социальный;
- педагог - психолог;
- педагог - библиотекарь;

2) Административно - управленческий персонал:

- заместители директора;
- инспектор по кадрам;
- главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством;

3) Младший обслуживающий персонал:

сторож (вахтер), дворник, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.

2.2. Основанием для установления работникам МБОУ ООШ № 11 стимулирующих выплат (премии) по итогам работы за определенный период является выполнение установленных показателей

эффективности деятельности в течение месяца, квартала. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данному работнику критериям в случае их достижения.

2.3. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников образовательного учреждения создается комиссия по материальному стимулированию из равного числа представителей работников и работодателя.

2.4. В состав комиссии по материальному стимулированию могут входить директор учреждения, заместители директора, представитель первичной профсоюзной организации и другие работники образовательной организации. Комиссия по материальному стимулированию действует в соответствии с настоящим Положением, утвержденным директором образовательного учреждения и согласованным с первичной профсоюзной организацией школы. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива и оформляется приказом руководителя.

2.5. Результаты работы комиссии по материальному стимулированию оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы комиссии по материальному стимулированию хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

2.6. Предложения о размере премирования может вносить директор МБОУ ООШ № 11, заместители директора по УВР, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, инспектор по кадровой работе.

2.7. Комиссия по материальному стимулированию в установленные сроки проводит оценку деятельности сотрудников за отчетный период на основании статистических данных мониторинга профессиональных достижений педагогов МБОУ ООШ № 11, результатов диагностик, замеров, опросов, на основании представленных материалов и листов согласования работников.

2.8. Определяются следующие отчетные периоды для всех работников: ежемесячно до 20 числа текущего месяца. Работник предоставляет в Комиссию по материальному стимулированию лист согласования показателей эффективности деятельности, в срок до 20 числа текущего месяца. Листы согласования (оценочные листы) с показателями эффективности деятельности, предоставленные после указанных сроков, к рассмотрению не принимаются.

2.9. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов: Комиссия по материальному стимулированию рассматривает представленные материалы 20-25 числа текущего месяца. Результаты экспертной оценки оформляются протоколом.

2.10. В течение 3х дней после представления протокола Комиссии по материальному стимулированию, издается приказ руководителя о выплате стимулирующих надбавок (премий) работникам образовательной организации.

2.11. В случае несогласия сотрудника с принятым решением, он имеет право в течение 3 рабочих дней, со дня принятия решения, обжаловать принятое комиссией решение, подав мотивированную жалобу на имя председателя комиссии с документальным подтверждением доводов. Работник вправе известить комиссию о возможности рассмотрения жалобы в его отсутствие. Председатель комиссии в течение 5 рабочих дней обязан созвать внеочередное заседание комиссии по рассмотрению поступившей жалобы. Комиссия рассматривает поступившую жалобу в порядке, установленном для работы комиссии.

2.12. По итогам заседания комиссия принимает следующие решение: «в удовлетворении жалобы отказать», «удовлетворить жалобу частично», «удовлетворить жалобу».

2.13. В случае несогласия работника с решением комиссии по рассмотренной жалобе, работник имеет право обжаловать данное решение.

2.14. Премирование работников осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.15. Размер выплат стимулирующего характера (премий) определяется в абсолютном размере и (или) в процентном отношении к должностному окладу, (новому должностному окладу) с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

### **3. Условия для назначения стимулирующих выплат**

3.1. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- Системная работа педагогического работника по повышению результативности и качества по организации образовательной деятельности;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;
- Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и

пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей, работников ОО.

- Отсутствие у работника дисциплинарного взыскания.

#### **4. Порядок и условия снятия надбавок, премий**

4.1. Решение о снятии стимулирующих выплат и премий принимается директором и оформляется приказом. Директор имеет право снизить размер стимулирующей выплаты или снять ее в случае следующих упущений:

- Недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям - 100%;
- Детский травматизм, нарушения охраны труда - 100%;
- Нарушение Устава ОО, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов ОО - 100%;
- Обоснованная жалоба родителей (законных представителей) учащихся, поданная в письменном виде - 100%
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей, работников ОО - 100%;
- Повреждение имущества ОО, имущества учащихся или работников - 100%;
- Отказ от участия во внутришкольных и межшкольных мероприятиях - 100%;
- Нарушения правил ведения документации (классных журналов, учетных документов и отчетности и т.д.) - 50%.

#### **5. Иные поощрительные и разовые выплаты (премии)**

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в образовательной организации за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда (ФОТст) с учетом экономии по ФОТ.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией школы.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться организацией, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничен. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оформляются на основании настоящего Положения, Положения о единовременном премировании работников, Положения об оказании материальной помощи работникам и оформляются приказом директора с согласованием с первичной профсоюзной организацией школы.

5.4. Поощрения за особый вклад в развитие образования, многолетний творческий профессиональный труд по обучению и воспитанию учащихся, за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива: (почетные грамоты, грамоты, благодарности, знаки отличия и др. награды):

##### Надбавки за наличие почетных званий

Педагогическим работникам:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» - 20% к новому должностному окладу;
- почетное звание, название которых начинается со слов «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования» - 20% к новому должностному окладу;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный» - 50% к новому должностному окладу;

5.5. В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрения по согласованию с первичной профсоюзной организацией либо по инициативе общего собрания трудового коллектива (при наличии экономии финансовых средств на оплату труда) могут выплачиваться единовременные премии.

5.6. Условия выплаты устанавливаются директором школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБОУ ООШ № 11. (Приложение №3)

#### **6. Порядок принятия и срок действия положения**

Положение принимается на общем собрании коллектива образовательной организации большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. В Положение об оплате труда могут вноситься изменения, в связи с принятием (изменениями) нормативно – правовых актов Российской Федерации, региональных, муниципальных органов управления. Изменения, вносимые в Положение об оплате труда, согласовывается с первичной профсоюзной организацией школы и утверждается приказом директора. Срок действия данного Положения не ограничен.

**Приложения к Положению о стимулирующих выплатах:**

1. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда педагогических работников. (Приложение № 1);
2. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда заместителя директора (завуч) (Приложение № 2);
3. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда главного бухгалтера, бухгалтера (Приложение № 3);
4. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда заведующего хозяйством (Приложение № 4);
5. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда специалиста по кадрам (Приложение № 5);
6. Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда младшего обслуживающего персонала (Приложение № 6);
7. Листы согласования показателей эффективности труда работников (Оценочный лист) (Приложение № 7).

**Приложение № 1**

**Качественные показатели для оценки эффективности (результативности) труда педагогических работников**

<b>1.</b>		
<b>1. Организация и проведение различных форм проектной деятельности во внеклассной и внешкольной работе в условиях ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС ОВЗ; досуговой деятельности учащихся, реализация мероприятий, в том числе обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся и др.)</b>		
<b>Показатели</b>	<b>Критерии</b>	<b>Размер выплат в рублях</b>
1.1. Участие учащихся, педагогов (команд) в индивидуальных учебных и социальных проектах; творческих мероприятиях, конкурсах, различного уровня, в спортивных конкурсах и соревнованиях.  1.2. Участие педагога в индивидуальных профессиональных конкурсах, проектах  1.3. Результаты участия в мероприятиях ЮИД, Юных пожарных, команды КВН, Школьный пресс-центр, Школьное телевидение и др.	<b>На школьном уровне</b> 1. Участие 2. <u>Руководитель проекта</u> -1 место - 2 место - 3 место	300  1000 800 500
	<b>На муниципальном уровне</b> 1. Участие 2. <u>Руководитель проекта</u> -1 место - 2 место - 3 место	500  3000 2000 1000
	<b>На областном уровне</b> 1. Участие 2. <u>Руководитель проекта</u> -1 место -2 место - 3 место	1000  5000 3000 2000
	<b>На всероссийском уровне</b> -участие <u>Результат</u> -призер (победитель) -дипломант	5 000  10 000 8 000
	1.4. Проведение досуговых мероприятий выходного дня, в каникулярное время, посещение кинотеатров, театров, музеев, выставок и др.; организация и проведение познавательных экскурсий, экскурсий по профориентации, экскурсионных поездок (организатор)	-на школьном уровне -на уровне ГО Сухой Лог -на уровне области, - на уровне РФ

1.5.Повышение профессионального мастерства. Курсы повышения квалификации; учебно-методические семинары (на внебюджетной основе)	- до 3 дней - до 7 дней - до 14 дней и больше	1000 3000 5000
1.6.Участие в развитии школьного историко-краеведческого музея: оформление выставок, организация и проведение мероприятий, пополнение фонда музея, деятельность по подготовке к смотру-конкурсу школьных музеев.	наличие	1000
1.7. Участие в работе: «Научное общество учащихся», «Школа лидеров», «Школа ведущих», «Школа безопасности» и др. (до 3х дней подряд)	<u>Муниципальный уровень</u> -разовое участие -до 3х дней и более, подряд	500 3000
<b>2.Динамика индивидуальных образовательных результатов (результаты всероссийских предметных олимпиад (ВОШ), контрольных мероприятий, всероссийских, муниципальных, диагностических и др. проверочных работ (ВПР, ДКР, МКР), предметных конкурсов, промежуточной и итоговой аттестации учащихся</b>		
2.2.За подготовку учащихся к государственной итоговой аттестации, основному государственному экзамену	по результатам ГИА- результат 100 % сдачи -обязательные предметы (русский язык, математика) <u>выбрали предмет на ГИА</u> - 100% учащихся -более 50% учащихся -менее 50 % учащихся	4000 4000 3000 2000
2.3. Результаты проведения диагностических, муниципальных и всероссийских проверочных работ.	(100% выполнение)	500
2.4.Результативность участия во Всероссийских олимпиадах школьников (ВОШ) и конкурсах по учебным предметам; фестивального движения Юные интеллектуалы Среднего Урала» и др. (учителям- предметникам за каждого победителя отдельно)	1. <u>Школьный уровень</u>	Победитель (1 место) 500 Призер 300
	2. <u>Муниципальный уровень</u> 1 место 2 место 3 место	2000 1500 1000
	3. <u>Областной уровень</u> 1 место 2 место 3 место	5000 3000 2000
2.5.Участие во всероссийских дистанционных олимпиадах, конкурсах: «Эму-эрудит», «Эму-специалист», «Олимпиада Онлайн», «Олимпиада по основам наук», «Олимпис», «UCHI.RU». и др. (Количество участников не менее 50% от общего количества учащихся класса, школы (для организатора)	1.Организатор 2.Участие	500 300
<b>3.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</b>		
3.1.Проявление педагогом инициативы и ответственности при подготовке и разработке нормативных документов ОО, локальных актов, программ, положений, проектов, должностных инструкций и т.д.	- участие - руководитель группы	500 1000
3.2.Ведение протоколов педагогических советов, совещаний и пр. по итогам четверти, года (за 1 протокол)	-наличие	300
3.3.Организация работы Школы будущего первоклассника (не менее 3х недель)	-наличие	5000
3.4. Участие педагога в методической работе школы: в процедуре аттестации педагогических работников, ГИА; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы: ( КТД), предметные недели, месячники; методические семинары, конференции (в том числе по развитию музейной педагогики).  Публикации в СМИ, выступления, сообщения, доклады (семинары, конференции, педсоветы, совещания, родительские собрания и др; открытые уроки, мастер-классы, открытые внеклассные мероприятия и др.)	- на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - всероссийском уровне  - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - всероссийском уровне	участие организатор 500 1000 1000 3000 2000 5000 3000 8000  500 1000 2000 3000
<b>4.Организация оздоровительной, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, работы по безопасности учащихся</b>		

4.1. Мероприятия по ЗОЖ: организация и проведение спортивных мероприятий, мероприятий по безопасности, Дней здоровья, Туристических слетов, походов выходного дня, военно-спортивных игр и др.	-уровень класса -уровень школы - муниципальный уровень -областной уровень	300 500 1000 3000
4.2. Организация и проведение сдачи норм ГТО и оформление протоколов результатов (наличие)	-уровень школы - муниципальный уровень	500 1000
4.3. Участие педагога в реализации программ летнего отдыха учащихся.	-наличие	2000
<b>5. Работа с детьми из социально неблагополучных семей и с детьми, испытывающими трудности в обучении</b>		
5.1. Проведение для родителей информационно-просветительских мероприятий по повышению компетентности в вопросах возрастной психологии, подготовка информационных бюллетеней, методических рекомендаций по профилактике девиантного поведения детей (по итогам месяца)	наличие	500
5.2 Организация работы с детьми, испытывающими трудности в обучении: (консультации, дополнительные занятия) (по итогам месяца)	наличие	2000
5.3. Успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей (отсутствие приводов в полицию, снятие с профилактического учета, отсутствие случаев пропуска учебных занятий по неуважительным причинам). Создание условий для комфортного социально - психологического климата в коллективе учащихся, способствующему мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов (по итогам четверти)	наличие	1000
<b>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>		
6.1 Участие в смотре-конкурсе учебных кабинетов, в том числе на муниципальном уровне кабинетов ОБЖ; «Светофор» и др.	Участие 1 место 2 место 3 место	500 3000 2000 1000
6.2. За разработку и реализацию проектов по оформлению кабинетов, столовой, музея, уголков, стендов, выставок, зон отдыха, зеленых зон, по экологическому воспитанию, оформлению цветников, дизайнерские проекты; оформление спортивной и игровой площадок, площадок по БДД в помещении школы на пришкольной территории и др..	наличие	1000
<b>7. Исполнительская дисциплина</b>		
7.1. Своевременное и качественное заполнение документации, ведение личных дел, предоставление отчетности, заполнение аттестатов, путем электронных программ. Ведение электронных дневников, электронных классных журналов успеваемости.	отсутствие замечаний	2000
7.2. Обеспечение условий охраны труда, комплексной безопасности, отсутствие травматизма, качественное и своевременное заполнение документов, составление отчетности по безопасности ОТ, ГО и ЧС. Участие в разработке инструкций по безопасности, ОТ, ГО и ЧС	наличие	2000
7.3. Личное участие педагога в подготовке школы к новому учебному году	наличие	3000

**Приложение № 2**

**Качественные показатели для оценки эффективности (результативности) труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

Показатели	Критерии	Размеры выплат рублях
1. Выполнение образовательных и учебных планов и программ по итогам четверти.	наличие	1000
2. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; аттестации педагогических работников.	наличие	2000
3. Высокий уровень организации и контроля образовательной деятельности.	наличие	2000
4. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБОУ ООШ № 11 (Управляющий совет школы, методический совет, педагогический совет, родительский комитет, советы учащихся, детская организация и др.)	наличие	1000
5. Отсутствие нарушений в образовательной деятельности норм и правил	наличие	1000

охраны труда.		
6.Наличие призеров олимпиад, конкурсов, смотров различных уровней.	- школьный - муниципальный - региональный - всероссийский	1000 2000 3000 5 000
7.Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ) по итогам месяца.	наличие	5000
8.Организация занятости детей в каникулярное время; (летняя оздоровительная кампания).	наличие	3000

**Приложение № 3**

**Качественные показатели для оценки эффективности (результативности) труда главного бухгалтера, бухгалтера**

Показатели	Критерии	Размеры выплат в рублях
1.Систематизация бюджетного учета.	наличие	3000
2.Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов.	по результатам контроля	3000
3.Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности.	наличие	5000
4.Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности.	наличие	5000
5.Учет внебюджетной деятельности.	наличие	2000
6.Ведение экономической работы.	наличие	5000
7.Применение в работе новых компьютерных программ.	наличие	1000
8.Работа с информационными системами; работа по размещению информации на ( <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> ) закупки.	наличие	5000
9.Высокий уровень исполнительской дисциплины	наличие	5000
10.Результативность работы по привлечению внебюджетных средств.	наличие	1000

**Приложение № 4**

**Качественные показатели для оценки эффективности (результативности) труда заведующего хозяйством**

Показатели	Критерии	Размеры выплат в рублях
1.Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях в МБОУ ООШ № 11	наличие	3000
2.Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Наличие	5000
3.Результативность работы по привлечению внебюджетных средств.	Наличие	1000
4.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	Наличие	3000
5.Высокий уровень организации и контроля работы технического персонала	наличие	3000
6.Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности, пожарной и электробезопасности, охраны труда; Осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, системы видеонаблюдения и др. систем.	Наличие	2000
7.Качественное заполнение документации и сдача отчетности по ГО и ЧС	наличие	2000
8.Личный вклад в подготовку школы к приемке к новому учебному году	наличие	5000

**Приложение № 5**



**Качественные показатели для оценки эффективности (результативности) труда инспектора по кадрам**

Показатели	Критерии	Размеры выплат в рублях
1. Качественное ведение документации в соответствии с положениями и инструкциями	наличие	3000
2. Своевременное оформление документов в архив	наличие	1000
3. Качественное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой	наличие	2000
4. Своевременная и качественная систематизация корреспонденции и работа с ней	наличие	2000
5. Работа по размещению информации на школьный сайт, размещение информации ( <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> ) закупки,	наличие	5 000
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины	наличие	5000
7. Качественное размещение информации в информационной программе Е-услуги и других информационных программах	наличие	1000

*Приложение № 6*

**Качественные показатели для оценки качества и эффективности труда младшего обслуживающего персонала**

(уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож (вахтер), дворник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)

Показатели	Критерии	Размеры выплат в рублях
1. Качественное проведение генеральных уборок	наличие	2000
2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; своевременное выявление неисправности или нарушения сигнальных устройств, замков, систем электро, тепло и водоснабжения, принятие мер по их устранению; отсутствие повторных заявок на данный объект. Результативность технического обслуживания и текущего ремонта систем центрального отопления, водоснабжения, энергоснабжения, работы канализации (бесперебойная работа систем, отсутствие аварий по вине работников)	наличие	1000
3. Качественная текущая уборка помещений (территории);	наличие	2000
4. Содержание участков в соответствии с требованиями СанПин;	наличие	1000
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие замечаний	3000
6. За эффективное обеспечение пропускного режима; обеспечение порядка в здании в дневное и вечернее время: -отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора школы); отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.;	наличие	2000
7. Летнее время: качество выполняемых работ по текущему ремонту здания.	наличие	3000
8. Уборка на закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации; оказание помощи по уборке территории школы от снега в зимнее время и в летнее время по поливу, прополке и скашиванию травы на пришкольной территории.	наличие	1000
9. Личный вклад в подготовку школы к приемке к новому учебному году.	наличие	3000